Итоги 2024 года: что изменилось на рынке труда

Анастасия ГЛЕБОВА,
владелец,
генеральный директор,
«Рекрутмент бутик СМАРТ»

Финансовые рынки в 2024 году взметнули зеленые знамена роста, продемонстрировав уверенную динамику (глобальные индексы в среднем увеличились на 18–20 %).

Одним из главных событий года стало переизбрание в ноябре Дональда Трампа президентом США, что позволило американскому S&P закончить год на уверенной мажорной ноте, прибавив в весе внушительные 25 % за 2024-й.

Российский рынок остался в стороне от всеобщего праздника. РТС потерял 18 %, что даже с поправкой на 13-процентное падение рубля не позволило российскому индексу поучаствовать в глобальном веселье.

Тем не менее банковский сектор России продемонстрировал уверенную динамику. По данным Банка России, за 11 месяцев 2024 года совокупная прибыль банков превысила 3.6 трлн рублей, превзойдя итоговые показатели предыдущего года. Всё это происходило на фоне жесткой политики ЦБ РФ и обновления многолетних рекордов по уровню ключевой ставки.

На этом фоне рынок труда, особенно в финансовом секторе, столкнулся с рядом новых вызовов и трансформаций. Ниже представлен обзор ключевых изменений и тенденций, которые определяли динамику найма в течение года.

Работодатели, особенно в банковском секторе, начали активно возвращать сотрудников в офисы

БАНКОВСКИЙ РЕКРУТМЕНТ 2024: ДИНАМИКА ГОДА ОТ СПАДА К РОСТУ И ОБРАТНО

Рынок труда в 2024 году можно разделить на несколько четких фаз:

1. Нестабильный старт. Начало года было отмечено неожиданно низкой активностью. Январь и февраль, которые традиционно считаются периодом затишья, продемонстрировали еще более скромные показатели, чем обычно. По данным ведущих платформ для поиска работы, количество опубликованных вакансий у них сократилось на 40 % по сравнению с аналогичными периодами прошлых лет. Задержки с бюджетированием, влияние праздничных периодов и общее напряжение на фоне президентских выборов замедлили темпы найма.

2. Весенний всплеск и летний рост. Активность начала расти только в конце марта, что стало приятным сюрпризом для рекрутеров. Компании начали массово открывать вакансии, и рынок труда быстро вернулся к жизни.

С апреля по август рынок переживал настоящий бум. Высокий сезон позволил работодателям и рекрутинговым

агентствам наверстать упущенное, а некоторым — даже расширить команды. Банки и финансовые компании активно искали новых сотрудников, а кандидаты демонстрировали высокий интерес к новым возможностям.

3. Осеннее замедление. Август и сентябрь, несмотря на ожидания традиционного «предновогоднего ралли», показали снижение активности. В конце года компании начали аккуратно перераспределять оставшиеся ресурсы, но это не спасло ситуацию: число новых вакансий заметно сократилось. Количество срочных проектов на одного рекрутера сократилось с 25 вакансий в летний период до 8–10 к концу года. Основными причинами стали нехватка бюджетов на фоне роста зарплат и увеличения числа контрофферов.

ИЗМЕНЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ: ОТ УДАЛЕНКИ К ОФИСУ

Несмотря на то, что удаленная работа в 2022–2023 годах казалась нормой, 2024 год закрепил обратный тренд. Работодатели, особенно в банковском секторе, начали активно возвращать сотрудников в офисы. Многим ставились условия: увольнение или возвращение в офис.

Часть специалистов вернулись в Россию после отъезда, но многие оставшиеся за границей сотрудники настаивали на удаленке, даже соглашаясь на существенно более низкую оплату. Однако эта практика практически исчезла в крупных финансовых организациях, особенно в банках с государственным участием. Возможность работать удаленно сохраняется лишь для узкого круга специалистов, например, в сфере IT, что стало причиной отказов от офферов ряда кандидатов.

Также наличие вторых гражданств, ВНЖ и ПМЖ других стран стало серьезным препятствием для трудоустройства в государственные компании и банки.

ДЕФИЦИТ КАДРОВ И РОСТ КОНТРОФФЕРОВ: УДЕРЖАТЬ ПРОЩЕ, ЧЕМ ЗАМЕНИТЬ

2024 год подтвердил статус «рынка кандидата». Многие компании столкнулись с нехваткой молодых специалистов: миллениалы и зумеры не спешат устраиваться в офисы или банковские структуры. Этот тренд усугубился массовым оттоком квалифицированных кадров за границу.

Одной из ключевых проблем для работодателей стали контрофферы. Если раньше вероятность, что сотрудник останется в компании после получения внешнего предложения, составляла около 25–30 %, то в 2024 году она выросла до 60–65 %. Работодатели активно предлагали своим сотрудникам улучшенные условия, включая повышение зарплаты и гибридный график работы, чтобы избежать затрат на поиск новых специалистов. В результате бюджеты на оплату труда, запланированные на год, исчерпывались значительно раньше, что ограничивало возможности для новых наймов в четвертом квартале.

БЮДЖЕТНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ

Традиционно последний квартал года — это период пикового найма, когда компании стремятся использовать остатки бюджетов до последнего рубля, чтобы не случилось понижения бюджета в следующем году. Однако в 2024-м эта стратегия дала сбой. Бюджет, который мог бы быть направлен на закрытие вакансий в конце года, был исчерпан раньше из-за роста расходов на удержание сотрудников.

БОНУСНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Годовые бонусы выплачиваются начиная с февраля (например, ВТБ Банк) и вплоть до середины лета (для удержания сотрудников: переходя куда-то в середине года, потеряешь результаты работы за полгода как минимум, а welcome-бонус в аналогичном размере уже давно не в моде). Сотрудники ВТБ в этом году ожидают бонус, превышающий по сумме полученный за прошлый 2023-й.

Из ведущих крупных банков ежегодно только ПАО Сбербанк всегда радует своих сотрудников бонусом к Новому году. В этот раз это было особенно ценно в связи с повышением НДФЛ с января 2025 года. Со слов ряда сотрудников Сбера премия оказалась процентов на 10–15 % меньше предыдущего периода.

Еще ряд крупных банков поддержал своих сотрудников и заплатил пусть и не всю, но значительную часть бонуса в декабре 2024-го, чем сбалансировал выплаченные суммы немного ниже ожиданий, но зато с прежним налогом.

ИТОГИ: ЕЩЕ ОДИН ГОД ПЕРЕМЕН И НЕСТАБИЛЬНОСТИ

2024-й можно охарактеризовать как год противоречий. С одной стороны, банковский сектор продемонстрировал рекордные финансовые результаты. С другой — рынок труда столкнулся с рядом вызовов: нехватка кадров, высокие затраты на удержание сотрудников и снижение интереса к работе в традиционных офисных форматах.

Настроение участников финансового рынка на 2025 год остается осторожно оптимистичным, с надеждой на стабилизацию!

Традиционно последний квартал года — это период пикового найма, когда компании стремятся использовать остатки бюджетов до последнего рубля, чтобы не случилось понижения бюджета в следующем году